

汎用性のある研修プログラム検討にあたっての論点（案）

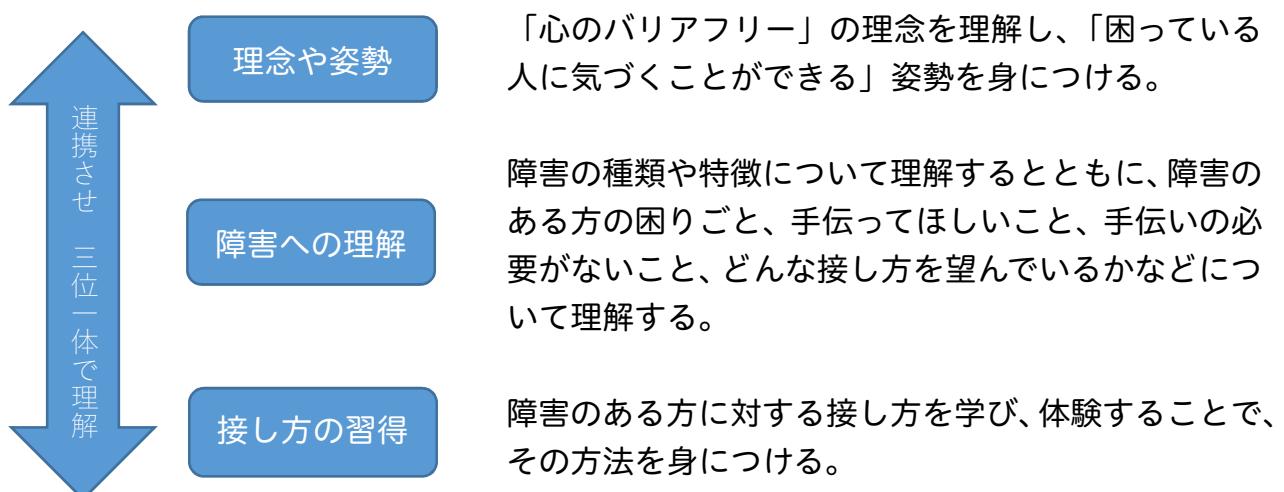
前 提（再掲）：中間とりまとめにおいて、「心のバリアフリー」に向けて求められていること（目指す行動・態度変容）

- 障害者の権利に関する条約及び障害者差別解消法に基づく障害者への人権が守られることを前提としつつ、「障害の社会モデル」を理解すること
- 障害のある人への差別（差別的取扱を行わず、合理的配慮を行う）を行わないよう徹底すること
- 障害のある人の尊厳を大切にし、合理的配慮を行うことができるコミュニケーションスキルを身に付けること
 - ・障害についての基礎的知識の習得
 - ・障害のある人の心理の理解
 - ・障害の状態に応じた接し方（補助犬ユーザー及び補助犬に対する接し方を含む）の基本の習得

※上記検討に当たっては、障害のある人が参加し、座学に加えて実習を行うカリキュラム、研修教材となるよう検討を行うとともに、経営者の率先した取組や企業人材の多様性の尊重に取り組む

論点①：プログラム構成の基本的な考え方

「理念や姿勢」「障害への理解」「接し方の習得」を連関させることで、三位一体で理解されなければならない。



(想定される論点例)

- ✓ プログラム全体に必要となる時間、各要素の時間配分をどうするか。
- ✓ 障害への理解、接し方の習得については、多様な障害種別に渡った網羅性をどこまで担保することができるか。(どこまで担保することを目指すか)
- ✓ 各要素についてどのような研修とするか。(e-learning、講義、実技等)

論点②：プログラム全体に渡っての考慮事項

【当事者参画のあり方】

中間とりまとめに従って、障害当事者の参加するプログラムとするが、広く展開していくための検討が必要。

(想定される論点例)

- ✓ 参画する障害当事者に対しては、事前講習が必要ではないか。(障害当事者の講師用の講習プログラムが必要か)
- ✓ 社内に障害当事者がいる企業においては、その活用ができるか。講師に向けた適性の見極め等。
- ✓ 多くの企業が取り組むこととなった場合に、参画する障害当事者は対応ができるか。

【プログラムの実施対象や各社社内での展開方法】

各企業において広く「心のバリアフリー」を浸透させることを目的とするが、効率的な展開に向けた検討が必要。

(想定される論点例)

- ✓ まずは各部署の役職者などを中心に展開することで、波及効果が期待できるのではないか。(研修後に気づきを各職場で部下に展開してもらう)
- ✓ 実施対象と研修内容の組み合わせに幾つかパターンを作ったほうがよいのではないか。
- ✓ 企業内で広く継続的に実施するためには、プログラム運用マニュアル(講師用マニュアル)が必要ではないか。
- ✓ e-learning の活用等でより効率的なプログラムとできないか。
- ✓ 実技については、委託講習を活用することが効率的か。

【質的向上に向けた PDCA の取組み】

プログラムの質を向上させ、効果的な汎用を目指していくには、多角的な評価によるスパイラルアップが必要。

(想定される論点例)

- ✓ 参加する障害当事者、受講者によるプログラムに対する評価
- ✓ プログラム受講後のコミュニケーションスキルの向上の実態評価(どれだけ受講者が障害の社会モデルを理解したのか)